

сов.

4. Разработка интегративных курсов, справочников, словарей, деловых игр, хрестоматий, авторских курсов.

5. Создание и использование тестового контроля оценки знаний и развития способностей студентов на компьютерной основе.

6. Изучение опыта работы советов по гуманитарному образованию в других вузах и внедрение его в УГПУ. Организация на базе УГПУ научно-учебного центра по гуманитарному образованию.

7. Выработка и внедрение в университете системы второго гуманитарного образования, что позволит повысить конкурентоспособность выпускника на рынке труда.

8. Осуществление в университете дополнительного вида образовательных услуг "Образование для взрослых".

Г. М. Соломина,
А. В. Грачев

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сложившаяся система подготовки специалистов инженерно-педагогического профиля, а также система повышения квалификации и переподготовки инженерно-педагогических работников (ИПР) для учреждений профессионального образования должны претерпеть значительные изменения в соответствии с потребностями реформируемой системы образования в стране и требованиями переходного периода к рыночным отношениям. Это прежде всего связано с тем, что данная система, включающая в себя университет, инженерно-педагогический институт, 8 специализированных факультетов, 56 индустриально-педагогических техникумов и колледжей, а также сеть образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (ДПО): Всероссийский институт повышения квалификации инженерно-педагогических работников и специалистов профтехобразования, факультеты повышения квалификации, специализированные кафедры в институтах усовершенствования учителей, позволяет удовлетворить лишь минимальные потребности профтехколы и не способна в ближайшие годы существенно обновить и попол-

нить знания специалистов по профессиональному обучению.

Действующие законы, нормативные акты, инструкции, контроль за их выполнением, характер стимулирования профессионального роста, условия труда, контингент молодежи, с которым приходится работать и т.д. - все это не способствует росту престижа инженерно-педагогического труда и укреплению правовой и социальной защищенности работников данной сферы, повышению их профессионального и культурного уровня.

Ясно, что без принятия эффективных мер, направленных на кадровые изменения в профтехшколе (наряду с другими необходимыми мерами), не решить задачи преодоления кризиса не только в системе подготовки рабочих кадров, но и в экономике, в обществе в целом.

Базисными принципами данной концепции реформирования системы ДПО ИПР являются:

- ориентация на развитие личности специалиста;
- гуманизм и демократичность образования, его непрерывность, гибкость (вариативность) и открытость новому, передовому;
- опережающий характер развития содержания образования по отношению к нуждам профтехшколы;
- индивидуализация пути получения дополнительного профессионального образования каждым специалистом и руководителем.

В настоящей работе делается попытка изложить пути развития системы повышения квалификации в стране на основе материалов рабочей комиссии Министерства образования Российской Федерации.

Проблемы дополнительного профессионального образования инженерно-педагогических и руководящих работников на современном этапе

Преодоление кризиса в экономике и обществе, связываемое в нашей стране с появлением разных форм собственности и переходом к рыночным отношениям, требует резкого повышения общей и профессиональной культуры каждого человека, особенно специалиста и руководителя.

Переходный период на пути от директивного управления к свободному рыночному регулированию обострил проблему функциональной грамотности многих категорий работников, в том числе инженерно-педагогических кадров.

Возрождение системы профтехобразования (ПТО), подготовка конку-

рентоспособного рабочего требуют резкого повышения кадрового потенциала через систему непрерывного профессионального, в том числе последипломного,* образования. Предстоит кардинально реформировать саму систему повышения квалификации и переподготовки кадров. Ныне ей присущ целый ряд недостатков: устаревшие цели, содержание и педагогические технологии обучения; негибкость и узкий спектр образовательных услуг; дефицит высококвалифицированных педагогических кадров; отсутствие системы целенаправленной подготовки и повышения квалификации профессорско-преподавательского состава учебных заведений ДПО; отсутствие координации работы образовательных учреждений ДПО и системы сбора, анализа и распространения передового педагогического опыта; слабая материально-техническая база; более низкий по сравнению с вузами престиж и соответственно меньшее ресурсное обеспечение ДПО со стороны государственных органов управления образованием; сохранение административно-командных методов руководства ДПО.

Попытки устранения перечисленных недостатков предпринимались и раньше, однако не привели к желаемым результатам. Дело не только в необходимости комплексного решения проблем, активизации усилий органов управления образованием и работников учебных заведений. Нужно переосмыслить сами функции ДПО в обществе, его отношения с наукой, производством, другими звеньями образования и сформулировать ведущий замысел, исходя из которого должны быть выработаны стратегия и тактика реформирования ДПО инженерно-педагогических и руководящих работников учреждений начального и среднего профессионального образования.

Цели и содержание ДПО

В новых условиях задача ДПО, сформулированная в самом общем виде, заключается в обеспечении профессионализма кадров. Подлинная цель системы повышения квалификации - формирование и удовлетворение потребностей личности в повышении квалификации, развитие творческих сил и способностей работника. Постоянное повышение функциональной грамотности и культуры - двуединое предназначение системы повышения квалификации.

При осуществлении компенсаторной и развивающей функций система повышения квалификации должна ориентироваться на учет базового образования, уровня профессиональной подготовки инженерно-педагогических кадров. Учебную программу следует строить на основе входного

тестирования, которое выполняет также функции "фильтра".

Учебная программа должна включать следующие составляющие (разделы):

- диагностическую (входное тестирование);
- гуманитарную (психолого-педагогический, экономический, правовой аспекты, эстетическое образование);
- профессиональную, дифференцированную в зависимости от результатов входного тестирования;
- профессионально-педагогическую (стажировки, деловые игры, обмен опытом).

Особенно актуальна профессионально-практическая составляющая для повышения квалификации мастеров производственного обучения. Как показывает анализ уровня квалификации мастеров, значительная часть из них (до 30%) имеют разряд на уровне выпускника ПТУ, а некоторые мастера не имеют разряда по профилю профессии, по которой они работают.

Практика организации и проведения стажировок мастеров для получения ими очередного квалификационного разряда или приобретения смежной профессии в период повышения квалификации показывает полезность и перспективность этого направления работы. Однако она затруднена из-за отсутствия нормативных документов государственного уровня. Важно, чтобы удостоверение о прохождении повышения квалификации приравнивалось к сдаче квалификационного экзамена при аттестации ИПР.

Сегодня система повышения квалификации играет преимущественно компенсаторную роль, не является системой развития личности, удовлетворения индивидуальных потребностей в образовании.

Для реализации функции актуализации профессиональных знаний и умений, адаптации к новым условиям профессиональной деятельности необходим иной подход к формированию содержания обучения. Нужна такая структура процесса обучения, которая обеспечивает интеграцию образования и практики профтехшколы, когда целью обучения становится не система знаний, умений и навыков, а универсальные способности инженерно-педагогических работников пользоваться этой системой.

Организовывать и осуществлять подобное обучение могут только специально создаваемые коллективы-новаторы, которые должны, во-первых, включать педагогов различных специальностей, во-вторых, быть гибкими, подвижными, способными по мере необходимости формировать

временные творческие группы для решения наиболее важных проблем. Все это существенно отличается от типично кафедральных структур современных учебных заведений системы повышения квалификации.

Деятельность коллективов-новаторов требует гибкого планирования, особых форм отчетности и оценки труда как преподавателей, так и слушателей, кардинальных изменений в содержании, методах и формах обучения.

Необходимо существенно усилить роль материального стимулирования и роста профессионального мастерства инженерно-педагогических работников, а для этого нужно дать право учебным заведениям системы повышения квалификации проводить учебно-методическую экспертизу (прием экзаменов при аттестации, анализ качества учебно-методических разработок и проводимых уроков).

Обеспечение образовательного процесса в системе ДПО

Для обеспечения развития системы ДПО необходимо кардинально реформировать следующие системы государственной структуры управления образованием специалистов: психолого-педагогическую, финансово-экономическую, научно-методическую, кадровую, материально-техническую, информационную и правовую.

1. Психолого-педагогическое обеспечение связано с развертыванием фундаментальных и прикладных исследований по проблемам образования. Специальными задачами являются разработка системы диагностики и отбора слушателей, контроля, качества и измерения эффективности процесса обучения, оценки приращения уровня профессиональной компетентности инженерно-педагогических работников по окончании обучения.

Процесс обучения ИТР в системе ДПО должен быть поставлен на научную психолого-педагогическую основу. Здесь нужен комплексный междисциплинарный подход, объединяющий усилия представителей психологии, педагогики, социологии, информатики, других смежных наук. Речь идет о разработке методологии проектирования целостного учебного процесса: целей и содержания обучения, форм, методов и средств - исходя из конкретных моделей повышения квалификации или переподготовки разных контингентов слушателей с учетом перспектив развития их профессиональной деятельности.

В системе повышения квалификации обучаемые - это, как правило,

специалисты, имеющие определенный опыт работы, свои взгляды, убеждения, специфические профессиональные приемы и знающие из литературных источников об инновациях в учебно-воспитательном процессе. В связи с этим возникает необходимость поиска способов построения учебного процесса, адекватного уровню подготовленности слушателей и обеспечивающего реализацию целей повышения их квалификации.

2. Научно-методическое обеспечение должно предоставлять возможность реализации новых педагогических и информационных технологий в системе ДПО. Сюда входят разработка гибких учебных планов и программ на основе образовательных программ по блочно-модульному принципу в зависимости от запросов учреждений профессионального образования.

Институты и факультеты повышения квалификации ИПР должны превратиться не только в обучающие, но и в научно-методические центры, создающие и реализующие научно-методическое обеспечение образовательного процесса в системе ДПО для всех форм повышения квалификации, категорий ИПР, целей обучения. Функции головного координирующего звена должен выполнять научно-методический совет по повышению квалификации ИПР, функционирующий в рамках УМО по инженерно-педагогическим специальностям.

3. Кадровое обеспечение системы ДПО направлено на подготовку, подбор и расстановку педагогических кадров, обладающих высоким уровнем специально-научной, психолого-педагогической и общекультурной подготовки, знающих специфику профтехшколы. В настоящее время такое обеспечение практически отсутствует, престиж преподавательского труда в ИПК и на ФПК уступает вузовскому, учебная нагрузка и оплата труда уравниваются.

Необходимо создание системы целевой подготовки преподавателей, овладение новыми педагогическими и информационными технологиями, методами активизации обучения, передовым педагогическим опытом. Должна быть налажена система стажировок преподавателей системы ДПО в ведущих ИПК и на ФПК, в учебных заведениях начального и среднего профессионального образования (для лиц, перешедших на работу в систему образования из других отраслей народного хозяйства).

4. Структурно-организационное обеспечение ДПО призвано создать эффективные условия реализации возможностей, потребностей и прав каждого ИПР и руководителя на общее и профессиональное развитие личности через образование в системе ДПО.

Опыт показал, что обязательность периодического повышения квалификации специалистов (1 раз в 5 лет) не привела к желаемому обновлению знаний. В нынешней ситуации нужен иной подход - принцип целевой направленности ДПО на удовлетворение уже актуализировавшихся потребностей инженерно-педагогических работников в повышении квалификации или переподготовке, на обучение "по заказу" или "по запросу".

Остается важной и задача формирования потребностей в повышении квалификации у инженерно-педагогических работников. Важнейший путь - переход профессионально-технических учебных заведений на путь экономического и социального обновления к рыночным (конкурентным) отношениям. Системе повышения квалификации в этом процессе должна быть отведена далеко не последняя роль. Она призвана помочь работнику уяснить пробелы в знаниях, мотивировать процесс познания.

Повышение квалификации работников не по долгу, не по разнарядке, а на основе личного интереса и потребностей существенно меняет технологию процесса обучения: от принципа формирования учебных групп до используемых методов и форм обучения. Главнейшая функция учебного процесса - развитие социокультурного, интеллектуального и нравственного потенциала инженерно-педагогических работников.

Использование деловых игр, семинаров, научно-практических конференций и других методов активизации обучения должно приближать учебный процесс как по форме, так и по содержанию к профессиональной деятельности. Работа в режиме взаимообучения, взаимообогащения, взаимодействия и общения дает простор для проявления и формирования творческой индивидуальности работника.

5. Финансово-экономическое и материально-техническое обеспечение ДПО напрямую связаны с тем, какой экономический механизм функционирует в отрасли в целом. Неправомерна постановка вопроса о переводе учебных заведений ДПО целиком на хозрасчет в то время, когда вся отрасль образования находится на бюджетном финансировании.

Источниками финансирования учебных заведений ДПО должны являться:

- а) финансирование из бюджета:
 - федерального - учреждений федерального подчинения (ВПК, ИПО, УГППУ, Волжский ИПИ);
 - местного - учебных заведений городского, областного уровней.
- б) средства, поступившие от хозрасчетной, учебной и научной

деятельности;

в) средства, полученные от сдачи в аренду помещений и имущества, временно не используемых учебным заведением.

6. Информационное обеспечение системы ДПО можно разделить на общее и собственно педагогическое, обеспечивающее информатизацию повышения квалификации.

Данные о кадровой структуре профтехшколы и потребностях в образовании, информацию о трудовых ресурсах и вакантных рабочих местах в ПТУ, о нормативно-правовых основах их деятельности и самих учебных заведениях ДПО, о рынке и сети образовательных услуг и возможностях системы ДПО нужно сделать доступными и для всех, кто связан с дополнительным профессиональным образованием. Это диктует необходимость создания информационно-справочной службы ДПО.

Целью информатизации системы повышения квалификации является существенное повышение качества обучения за счет наиболее полного удовлетворения образовательных потребностей руководителей и инженерно-педагогических работников (в том числе и в овладении информационными технологиями), повышение уровня их информированности и компетентности.

Основными подразделениями, решающими задачи информационного обеспечения повышения квалификации, должны явиться информационные центры различных уровней.

Система информационных центров, обеспечивающая создание единого информационного пространства повышения квалификации, должна включать:

- федеральный информационно-методический центр повышения квалификации работников профессионально-технического образования;
- региональные центры информационных технологий начального профессионального образования.
- информационно-методические центры учебных заведений ДПО.

7. Правовое обеспечение имеет целью создание четко работающего нормативно-правового механизма функционирования и развития структур ДПО, правовых норм аккредитации учебных заведений и их сертификации, аттестации достигнутого уровня образования и профессиональной квалификации ИПР. Базисом правового обеспечения является Закон Российской Федерации об образовании.

Развитие правового обеспечения сдерживается отсутствием таких правовых документов, как:

- Закон о дополнительном профессиональном образовании;
- Типовое положение об образовательных учреждениях (подразделениях) дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) и переподготовки руководящих работников и специалистов Российской Федерации;
- Типовой устав образовательного учреждения дополнительно профессионального образования;
- Концепция профессионального образования Российской Федерации;
- Закон о среднем профессиональном образовании;
- Закон о начальном профессиональном образовании и профессиональной подготовке.

Перспективы развития системы дополнительного профессионального образования

Необходимо реформировать сложившуюся систему повышения квалификации инженерно-педагогических работников, наполнив содержание обучения новыми образовательными программами, которые должны включать следующие направления:

- психолого-педагогическое,
- гуманитарное,
- экономическое,
- профессиональное (особенно для мастеров производственного обучения).

Удостоверение о повышении квалификации должно вызвать заинтересованность заказчика, а именно:

- для преподавателей вузов и техникумов его наличие должно быть обязательным формальным условием для прохождения аттестации и при выборах на должность;
- для руководящих работников профессионального образования данное удостоверение должно иметь преимущественное значение для повышения заработной платы;
- для инженерно-педагогических работников профтехучилищ прохождение повышения квалификации должно засчитываться как сдача квалификационного экзамена по психолого-педагогическому циклу при аттестации и присвоении разряда для должностного оклада.

- если повышение квалификации инженерно-педагогических работников профтехучилищ расширено и включает не только психолого-педагогическую составляющую, но и профессиональную, то наличие удостоверения о повышении квалификации должно засчитываться как сдача квалификационного экзамена при аттестации и присвоении разряда для должностного оклада.

В системе ДПО важно использовать различные формы обучения: очную, очно-заочную, заочную, выездную (на территории заказчика).

Достаточно перспективным является предложение о подготовке магистров профессиональной педагогики на базе факультетов повышения квалификации (авторы В.Н.Ларионов, А.В.Грачев). Это предложение можно обосновать следующим образом:

1. Переход к рыночным отношениям в экономике ведет к возрастанию роли профессиональной квалификации членов общества в обеспечении приемлемого уровня своей жизни, а также к увеличению значения профессиональной мобильности для достижения человеком стабильности и уверенности в условиях изменяющихся производственной сферы и сферы услуг.

2. Необходимость обеспечения конкурентоспособности предприятий среди других аналогичного профиля, развития региональной производственной сферы и сферы услуг, а также общегосударственной интеграции в мировую экономику порождает проблему подготовки специалистов и персонала как по новым профессиям с интеллектуализированным трудом, так и с новыми сложными функциями в традиционных профессиях.

3. Преобразование многих существующих профессиональных учебных заведений в учебные заведения более высокой категории. Дело в том, что такое преобразование ведет к усложнению учебных планов и программ, но пока осуществляется без общего повышения каким-либо образом официально сертифицированного уровня квалификации кадров, реализующих эти планы и программы.

4. Актуальной проблемой является "выживание" учебных заведений, которое связано с квалифицированным планированием их развития (руководителями) и квалифицированной реализацией планов (через имеющиеся кадры), ведущих к повышению статуса учебных заведений в глазах молодежи, потенциальных потребителей, региональной администрации.

Естественные способы решения указанной многоплановой задачи - подготовка магистров профессиональной педагогики в системе многоос-

ступенчатого высшего профессионально-педагогического образования, а также послевузовское обучение инженерно-педагогических кадров в системе повышения квалификации и доподготовки.

Однако реальные условия жизни не стимулируют получение молодежью квалификации магистра профессиональной педагогики (например, из-за довольно длительного времени обучения). А принципы и уровень оплаты труда не дают действующим инженерно-педагогическим работникам надежды на значительное улучшение своего материального положения за счет повышения квалификации в существующей системе послевузовского образования, поскольку она не приводит к росту официально сертифицированного образовательного уровня.

Данное инновационное предложение связано с проблемой достаточно быстрого разрешения объективной конфликтной ситуации, сторонами в которой являются владельцы рабочих мест в производственной и обслуживающей сферах, члены общества на рынке рабочей силы, руководители профессиональных учебных заведений, а также действующие и потенциальные инженерно-педагогические работники.

Подготовка магистров профессиональной педагогики на базе традиционного инженерно-педагогического образования как раз и является приемлемым в данном случае компромиссом, поскольку ее конечными целями являются:

- эффективная подготовка специалистов и персонала, способных своей профессиональной деятельностью развивать производственную и обслуживающую сферы в необходимых для предприятий направлениях;

- обеспечение таких профилей и такого уровня профессионального обучения молодежи, которые позволяют обучаемым рассчитывать на приемлемый уровень жизни и стабильность в изменяющемся обществе за счет своей профессиональной квалификации и профессиональной мобильности;

- повышение реального статуса профессиональных учебных заведений за счет высокой квалификации административных и инженерно-педагогических кадров в области планирования и реализации инноваций в профессиональном обучении;

- создание стимулов и условий повышения образовательного уровня значительной части действующих инженерно-педагогических работников

При этом достижение указанных целей (в достаточной на первое время степени) может быть осуществлено в более быстрые сроки, чем в

результате внедрения ступенчатой подготовки "бакалавр - магистр профессиональной педагогики", существенные результаты которой начнут проявляться через 5-6 лет.

Возможность подготовки магистров профессиональной педагогики на базе традиционного инженерно-педагогического образования основана на том, что по квалификационной характеристике, продолжительности обучения, структуре учебных планов и содержанию дисциплин традиционное инженерно-педагогическое образование находится на более высоком уровне по сравнению с образованием бакалавров профессиональной педагогики, готовящихся на первой - второй ступенях при ступенчатом инженерно-педагогическом образовании.

В основу послевузовской подготовки магистров профессиональной педагогики целесообразно положить следующие принципы:

- интегративно-деятельностный характер учебного процесса, применение современных методик и технологий обучения, позволяющих сократить перечень изучаемых дисциплин и общее время обучения;

- широкое технологическое образование (в частности, на базе компьютерно-технологических учебных сред), направленное на увеличение профессиональной мобильности обучаемых в сфере их профессиональной деятельности;

- практическое овладение системным анализом, освоение общей технологии творчества, позволяющие развить творческий потенциал обучаемых в области планирования и реализации инноваций, проектирования учебного процесса, разработки и реализации современных технологий профессионального обучения;

- индивидуализацию и углубление прагматической подготовки в области перспективных направлений деятельности инженерно-педагогических работников (прикладная социология, профессиональная психология, учебная информатика и т.д.), ориентированных на удовлетворение личных потребностей специалистов в образовании и обеспечении своей уникальности (незаменимости).

Подготовка магистров может осуществляться по учебным планам, имеющим следующую примерную структуру и содержание:

Блок 1. Гуманитарные и общеобразовательные дисциплины (история цивилизации, иностранный язык, экономика, экология, системный анализ).

Блок 2. Технологические дисциплины (современные производствен-

ные технологии, компьютерно-технологический практикум, современные методики и технологии обучения, технология творческой деятельности).

Блок 3. Профильные дисциплины (менеджмент профессионального образования, профориентация и профотбор, прикладная социология, профессиональная психология, конкретные технологии, другие дисциплины по выбору).

Блок 4. Самостоятельная профессионально-творческая деятельность по месту работы (подготовка новых учебно-методических материалов, разработка и реализация новых технологий обучения, другие виды творческой деятельности с практическим итогом).

Блок 5. Реальное дипломирование (как итог самостоятельной профессионально-творческой деятельности).

Как правило, входящие в учебный план дисциплины (или их небольшие комплексы), должны являться автономными модулями, имеющими самостоятельное значение для повышения образовательного уровня и квалификации, расширения профиля подготовки. После изучения каждой дисциплины (комплекса) и сдачи соответствующей отчетности обучаемым выдается курсовой сертификат. Полный комплекс сертификатов и защита итоговой выпускной работы обеспечивают получение диплома магистра.

Подготовку магистров можно организовать на базе действующих структур повышения квалификации руководителей и специалистов с высшим образованием или в экспериментальном центре подготовки.

Предполагаемая ведущая форма обучения - дистанционная (от 1 года до 1 года 6 месяцев). В порядке исключения могут комплектоваться группы очного (от 8 месяцев до 1 года) и заочного (от 1 года 6 месяцев до 2 лет) обучения. Срок обучения может быть и неопределенным (например, до 3 лет), завершающимся после постепенного получения всех необходимых сертификатов по дисциплинам (модулям) и защиты дипломной работы. Модульная сертификация также позволяет в рамках единой системы обеспечить и традиционное повышение квалификации.

Прием на обучение может производиться по результатам собеседования и (или) тестирования (возможно, с учетом методических и исследовательских материалов, представленных кандидатами на обучение).

Финансирование обучения может осуществляться профессиональными учебными заведениями и другими организациями (при направлении ими на обучение специалистов с инженерно-педагогическим образованием и

заключении соответствующего договора). Кроме того, региональными и федеральными органами управления образованием может быть профинансировано обучение определенной квоты в контингенте обучаемых (в рамках региональной и федеральной поддержки решения проблемы повышения качества профессионального обучения в целом или по отдельным направлениям).

После получения диплома магистра специалист либо остается на работе в своем учебном заведении, либо направляется на работу финансирующим обучение органом образования, либо попадает на рынок рабочей силы. Еще одна возможность - поступление в аспирантуру (с зачетом магистратуры в качестве первого года обучения).

Для правовой поддержки подготовки магистров на государственном уровне целесообразно осуществить два мероприятия:

- законодательное увеличение уровня заработной платы (например, за счет повышения разряда);
- установление минимальной квоты магистров (20-30%) для профессиональных учебных заведений повышенной категории (ВПУ, колледжи и т.д.).

В перспективе такая форма подготовки магистров может слиться с обучением на третьей ступени профессионально-педагогического образования. Далее, на основе традиционного педагогического образования можно аналогичным образом осуществлять подготовку бакалавров профессиональной педагогики (которые в дальнейшем смогут стать магистрами). Наконец, накопленный опыт позволит реализовать подобную систему в других образовательных направлениях.

Реализация данного проекта может осуществляться в несколько этапов:

- 1) Разработка (возможно, временной) квалификационной характеристики (стандарта) магистра профессиональной педагогики (2 месяца).
- 2) Разработка учебных планов и программ дисциплин (2 месяца).
- 3) Разработка технологии дистанционного обучения (1 месяц с последующим развитием).
- 4) Подготовка преподавателей и формирование учебной среды для подготовки магистров (2 месяца с последующим развитием).
- 5) Мониторинг и анализ реализации проекта (постоянно). При этом экспериментальное обучение с одной-двумя группами по 12-13 человек может начаться уже через два месяца после начала работ по проекту.

поскольку оно не связано ни с годовым, ни с квартальным, ни с месячным планированием. Отдельные этапы проекта (1-й и 2-й, 2-й и 3-й, 3-й и 4-й допускают параллельную реализацию.

Таким образом, новые общественно-экономические отношения, складывающиеся в нашей стране, нестабильность федерального финансирования требуют поиск новых путей существенного реформирования системы повышения квалификации и переподготовки инженерно-педагогических кадров для профессионального образования.

В.М. Вайн, А.С. Чуркин,
Г.П. Селиверстова, К.Н. Свидлер

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛНОГО ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Происходящие в России на рубеже XX века глубокие социально - экономические преобразования, вызванные осознанием личностной ценности человека, переходом к культуре достоинства, потребовали коренного переосмысления концепции образования. В области высшего образования новая концепция реализуется, в частности, через переход к структуре многоуровневого образования.

В этом направлении имеется ряд нормативных документов, в частности, Постановление Комитета по высшей школе Министерства науки, высшей школы и технической политики России от 13.03.92 /N12/ "О внедрении многоуровневой структуры высшего образования в Российской Федерации". На этой основе в декабре 1992 г. Учебно - методическим объединением по инженерно - педагогическому образованию разработан проект государственного стандарта (образовательный стандарт Российской Федерации) на подготовку бакалавров образования по направлению 0.4 - "профессиональное обучение".

В соответствии с этим проектом в Уральском государственном профессионально - педагогическом университете (УГППУ) разработан комплекс учебных планов по первым двум уровням высшего образования (неполное и базовое высшее образование) и начато обучение студентов всех специальностей, действующих в университете.

Следующей важнейшей задачей, стоящей перед подразделениями университета, является выполнение комплекса работ по реализации